

Lavoro e famiglia: ecco come conciliare le due cose

Le Consigliere di Parità della Provincia di Modena

D.M. 27.08.01 G.U. N. 217 del 18.09.2001 del M.L.P.S. di concerto con il
Ministro per le Pari opportunità



Avv. Prof. Mirella Guicciardi



Sen. Isa Ferraguti

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha pubblicato in data 01/02/2005 una guida per incrementare la conoscenza degli strumenti a disposizione delle aziende per favorire la conciliazione tra esigenze di lavoro ed esigenze di cura familiare.

A tal proposito, le Consigliere di Parità ritengono opportuno offrire alle aziende una sintesi di tale guida all'accesso ai fondi stanziati dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, art.9, in particolare le principali indicazioni cui attenersi in fase di progettazione.

La documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dal sito internet del Ministero (www.welfare.gov.it) seguendo il percorso: home page> lavoro> occupazione e mercato del lavoro> politiche di conciliazione lavoro – famiglia.

Ulteriori informazioni e richieste possono essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica: progettocon@welfare.gov.it.

In particolare, la Provincia di Modena, Servizio Politiche del Lavoro, si è attivata fin dal 2003 per favorire una maggiore conoscenza delle problematiche della conciliazione e delle opportunità previste dalla L. 53/00 e soprattutto per facilitare un maggiore utilizzo dei finanziamenti previsti dal decreto attuativo dell'art.9. In particolare, dopo una serie di attività di sensibilizzazione, formazione e informazione delle parti sociali, e l'attivazione di due sperimentazioni aziendali pilota (Domus Assistenza di Modena e Zadi di Carpi), è attualmente impegnata a garantire continuità all'esperienza realizzata attraverso un servizio di consulenza personalizzata alle imprese che lo richiedano, allo scopo di supportarle nella definizione di progetti a finalità conciliative, che siano coerenti con la volontà di affrontare i problemi dell'azienda e delle persone e con le finalità della legge 53/00 e i relativi criteri di ammissibilità. Per ulteriori approfondimenti e informazioni rivolgersi al Servizio Politiche del Lavoro -Referente: Dott.a Claudia Casoli – Tel. 059/209065 - e-mail: casoli.c@provincia.modena.it

1. Finalità dei contributi previsti

La legge n.53/2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", attraverso l'articolo 9, sostiene l'introduzione nelle aziende, tramite l'attuazione di progetti svolti in applicazione di specifici accordi contrattuali, di forme di flessibilità finalizzate a consentire a uomini e donne una più agevole conciliazione tra vita familiare e lavorativa, prevedendo a tal fine l'erogazione di contributi alle aziende interessate.

2. Tipologie di azione finanziabili

Le Consigliere di Parità

A decorrere dall'inizio dell'anno 2002 lo sportello delle Consigliere di parità provinciali, sito in Modena, all'interno del Servizio Politiche del Lavoro della Provincia di Modena,

in Via delle Costellazioni 180, è stato aperto all'utenza e ha osservato i seguenti orari:

- lunedì dalle ore 10.00 alle ore 13.00,
dalle 14.30 alle 17.00 e risponderà ai numeri

059/209055 - Fax 059/209070

Gli articoli pubblicati

- **Un nuovo servizio per le donne**
- **Chi aiuta le donne a conquistare il lavoro**
- **La riforma del lavoro**
- **Cenni sulla riforma Biagi**
- **Allarme occupazione**
- **Convegno sul mobbing**
- **Part-time: pi` vantaggi**
- **Contratti a contenuto formativo**
- **Lavoro e famiglia**
- **In corsa contro il tempo**
- **Le differenze di genere nel mondo del lavoro**
- **Differenze di genere: convegno e concorso**

soddisfazione di esigenze di cura familiare.

I progetti, indipendentemente dalla loro complessità, possono avere una durata massima di 24 mesi. Entro tale limite di riferimento, la congruità della durata delle azioni è comunque oggetto di valutazione.

3. Misure previste per le diverse tipologie

A) La tipologia di azioni inclusa nella lettera a) rappresenta la tipologia d'intervento più significativa tra quelle previste, alla quale è attribuita la quota di finanziamento più consistente (il 60% delle risorse stanziare annualmente è ad essa destinato) ed è al centro del maggior numero dei progetti presentati. Essa comprende misure di flessibilità per la conciliazione in senso stretto, sostanziate da modifiche, anche radicali, del normale assetto organizzativo e dell'organizzazione del lavoro, con particolare attenzione all'orario di lavoro. L'introduzione di interventi di flessibilità organizzativa favorevoli alla conciliazione può avvenire in più forme: part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca del tempo e delle ore, ecc. Tali azioni sono da considerarsi indicative, possono essere combinate tra loro o definite ex novo. In ogni caso le azioni di flessibilità oraria devono sempre essere rispondenti alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici destinatari delle stesse e sorrette da una loro volontà di adesione. È bene ricordare che nel caso di adozione del part time reversibile deve essere esplicitata, nella descrizione delle azioni e nel piano dei costi, l'entità della riduzione richiesta dalla/dal dipendente con necessità di conciliazione. Occorre inoltre indicare, anche nel contratto individuale del dipendente interessato, la volontarietà della conversione dal full al part time e l'articolazione degli orari della prestazione.

B) La tipologia d'azione inclusa nella lettera b) prevede programmi di formazione al rientro da un congedo parentale. Tali azioni, pur presentando molti aspetti comuni rispetto ai consueti interventi di formazione professionale, hanno un carattere di straordinarietà proprio in quanto dedicate a realizzare condizioni complessivamente meno ostili al personale che ritorna in azienda dopo un periodo di assenza dovuto a necessità di tipo familiare. Tale specificità, da salvaguardare e valorizzare, rappresenta il fulcro intorno al quale costruire il programma formativo.

C) Mediante le azioni previste alla lettera c), di sostituzione dell'imprenditore o del lavoratore autonomo, alcune forme di sostegno alla conciliazione sono estese all'ambito del lavoro svolto in forme diverse da quello dipendente. Più che un'azione di flessibilità in senso stretto, la sostituzione intende consentire anche in questo settore del lavoro, in presenza di necessità di cura parentale, l'allontanamento temporaneo del lavoratore dalla propria attività senza che ciò ne pregiudichi il mantenimento e/o le possibilità di ripresa. Il sostituto deve essere nella medesima condizione professionale della persona sostituita. È bene precisare che non si tratta di una misura specificamente rivolta al target dell'imprenditoria femminile, sebbene sia evidente il beneficio che le donne imprenditrici possono ottenerne. Rispetto alle altre, questa tipologia ha un margine d'intervento più ristretto visto che l'azione si esaurisce nella stessa azione di sostituzione. In compenso, la coincidenza tra il portatore dell'esigenza di conciliazione ed il soggetto richiedente il finanziamento comporta una notevole semplificazione in termini di progettazione. In questo caso, l'accordo con il sindacato si configura attraverso il coinvolgimento delle associazioni datoriali di riferimento, al fine di conferire una dimensione collettiva, significativa anche in termini di garanzia circa la bontà delle premesse della richiesta, ad un'azione individuale.

4. I soggetti finanziabili

I finanziamenti possono essere concessi alle aziende che intendano applicare accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione.

Una speciale attenzione è destinata alle piccole e medie imprese (ossia alle aziende con meno di 50 dipendenti calcolati sulla base media del semestre precedente la presentazione della richiesta) alle quali è riservato il 50% della somma annua disponibile.

Le aziende che hanno già ottenuto il finanziamento di un intervento a valere sui fondi dell'art.9 possono candidare un nuovo progetto purché esso contenga elementi di novità sostanziale rispetto a quello svolto in precedenza (ad es.

rappresenta di per se un'esigenza di conciliazione. L'azienda proponente deve sempre indicare l'età dei figli dei destinatari del progetto o le condizioni degli altri familiari che necessitano di cure, anche al fine di rendere più agevole l'individuazione dei requisiti preferenziali. L'azienda deve indicare chiaramente i destinatari coinvolti nella realizzazione del progetto, fornendo i dettagli relativi alle mansioni svolte e alle qualifiche di appartenenza degli stessi.

6. Accordo sindacale

Presupposto indispensabile per il finanziamento dei progetti è che essi siano accompagnati da un accordo sindacale, posto a garanzia della priorità delle esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori (originate da esigenze di conciliazione connesse al lavoro di cura parentale) rispetto alle esigenze di flessibilità aziendale.

A seconda delle tipologie progettuali esso può essere stipulato:

- con le organizzazioni sindacali territoriali o aziendali per le tipologie a (flessibilità d'orario) e b (programmi di formazione al rientro);
- con le associazioni datoriali di riferimento per la tipologia c (sostituzione dell'imprenditore o lavoratore autonomo).

7. Titoli preferenziali

La legge prevede alcune priorità per soggetti e progetti in possesso di determinati requisiti.

Nel caso dei progetti volti all'introduzione di forme di flessibilità di orario è data priorità ai destinatari con figli fino ad 8 anni di età, o fino a 12 anni nel caso di bambini in affidamento o adozione. Nel caso dei progetti di sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo la priorità è data a coloro che hanno figli fino ad un anno di età. Un titolo preferenziale è previsto per i progetti che aderiscono a sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali. Il ruolo attribuito agli enti locali o territoriali nell'ambito dei progetti art. 9 legge n.

53/2000 è quello di promuovere le sperimentazioni aziendali che mirino a creare una rete di supporto alle politiche di conciliazione promosse sul territorio.

L'adesione alla sperimentazione promossa a livello locale deve essere esplicitata nel progetto e documentata da una dichiarazione rilasciata dall'ente promotore.

8. Risorse finanziarie disponibili

L'art. 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53 prevede un finanziamento annuale di circa 20 milioni di euro. Il Decreto Interministeriale del 15 maggio 2001 ha stabilito che tale importo sia ripartito percentualmente tra le tre diverse tipologie d'intervento, ossia:

- il 60% al finanziamento dei progetti di cui alla lettera a) tesi alla sperimentazione della flessibilità di orario in azienda;
- il 20% agli interventi di cui alla lettera b) che prevedono programmi di formazione per le lavoratrici ed i lavoratori che rientrano in azienda dopo un periodo di congedo (maternità, paternità o parentale);
- il restante 20% ai progetti di cui alla lettera c), che prevedono la sostituzione dell'imprenditore o dell'imprenditrice che intende beneficiare del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali.

9. Criteri di ammissibilità dei costi

Oltre che contenuti nell'apposito "elenco costi ammissibili", per essere ammessi i costi preventivati devono risultare coerenti, necessari e proporzionati all'azione proposta. I contributi erogati sono da intendersi quali meri rimborsi di costi aggiuntivi effettivamente sostenuti dall'azienda per attuare le azioni progettuali e sono limitati alla durata delle stesse (massimo 24 mesi).

Il costo aggiuntivo del lavoro, ad esempio nel caso di assunzioni part time necessarie a integrazione della riduzione di orario concessa a propri dipendenti, può essere rimborsato fino all'80%.

10. Scadenze e modalità di presentazione dei progetti

Sono previste tre scadenze per la presentazione dei progetti:

10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ogni anno.

Le domande devono pervenire al M.L.P.S. Direzione Generale del Mercato del Lavoro – Divisione IV - Via Fornovo, 8 - 00192 Roma.

11. Modalità di erogazione del finanziamento

Il contributo concesso è erogato in due quote:

- anticipo, pari al 25% dell'importo ammesso all'atto dell'ammissione, per il quale

13. Cosa fare per richiedere il contributo

Per la richiesta di finanziamento è necessario:

- Compilare, seguendo le istruzioni date, l'apposito "Modello di domanda per l'ammissione ai finanziamenti"
- Compilare lo "Schema per la definizione del piano dei costi"
- Verificare l'ammissibilità di costi con riferimento all' "Elenco dei costi ammissibili"

I moduli per la compilazione sono scaricabili dal sito www.welfare.gov.it.